

# 「家族賃金」観念の形成と歴史的意義

—1920年代を中心に

野依 智子

---

はじめに

- 1 『社会政策時報』における「家族賃金」の海外事例紹介
  - 2 生活賃金としての「家族賃金」
  - 3 「家族賃金」観念と女性労働の低賃金化
- おわりに

はじめに

本稿は、いわゆる「家族賃金」観念に関する1920年代の動向を整理し、その歴史的意義を考察することを目的とする。

2015（平成27）年10月、「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」がWEBアンケートという方法で実施された<sup>(1)</sup>。実施の背景には、近年の女性の非正規雇用率が上昇し続けている問題がある。2003（平成15）年に女性の非正規雇用率は50.6%となり、以降も上昇を続けて2016（平成28）年3月時点で56.4%となっている<sup>(2)</sup>。女性の雇用労働者の過半数が非正規雇用ということである。加えて、シングルすなわち未婚の女性も増加している。35歳から39歳の女性の未婚率は、1980（昭和55）年で5.5%であったのが、2000（平成12）年は13.9%、2010（平成22）年には23.1%と30年の間に約4倍になっており、実に35歳から39歳の4人に1人は未婚である<sup>(3)</sup>。こうした中、未婚の非正規雇用も増加しているであろうことは想像に難くない。

従来、女性の非正規雇用といえば、主婦のパート就労が一般的であった。しかし、独立行政法人労働政策研究・研修機構によると、2014（平成26）年の35歳から44歳までのシングルの女性非正規労働者は78万人（離死別を含む）で、未婚女性に限った場合は52万人。2002（平成14）年の16万人と比べて3倍以上になっているという<sup>(4)</sup>。

---

(1) 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会、一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会とで実施。調査結果については、本誌、植野ルナ論文に詳しい。

(2) 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」より。2016年1月から3月の平均の数値である。

(3) 男女共同参画統計研究会編『男女共同参画統計データブック2015』ぎょうせい、平成27年5月、28-29頁より。

(4) 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会、一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会、野依智子『非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書【概要版】』2016年3月、1頁より。

そもそも非正規シングル女性が増加した背景は何か。ひとつには、1995（平成17）年に日経連が提起した「新時代の『日本的経営』——挑戦すべき方向とその具体策」がある。1990年代、いわゆるバブル経済崩壊後の不況の中、年功賃金・終身雇用を特徴とする日本の雇用慣行を見直そうというものである。具体的には雇用者の働き方を、①長期能力活用型グループ、②高度専門能力活用型グループ、③雇用柔軟型グループの3パターンに分類し、雇用労働者をこの3つのパターンに位置づけようというものである。①は、従来の期限のない雇用契約だが、②と③は有期雇用・年俸制・時間給などのいわゆる非正規の雇用形態として提案された。

次に、2003（平成15）年の労働者派遣法の改正である。そもそも労働者派遣法は1985（昭和60）年に制定され、当初は13業務（ソフトウェア開発、通訳・翻訳・速記、秘書等）に、その適用範囲が定められおり、専門性の高い業務に限られたものであった。しかし、その後の何度かの改正を経て、対象業務は大幅に拡大され、非正規雇用者を増加させる一要因ともなった。つまり、1999（平成11）年の改正で、製造業等を除いた派遣対象業務の制限を撤廃され、2003（平成15）年の改正では、製造業においても派遣労働も解禁され、今日のような派遣労働者の増加につながったといえる。

これら増加する非正規雇用の中でも、先述のように未婚の非正規女性に焦点をあててその実態を調査したのが今回の「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」である。調査結果から、年収150万円未満が28.4%、150万円以上250万円未満が39.8%で、約7割の女性が年収250万円未満で働いていることがわかった。厚生労働省の『平成25年国民生活基礎調査の概要』によると、2012（平成24）年の貧困ラインは年収122万円である。また、いわゆるワーキングプアは年収200万円未満といわれており、非正規シングル女性のおよそ3割が貧困ラインで、およそ4割がワーキングプアの周辺といえよう。さらに、契約・嘱託28.7%、派遣23.4%、パート・アルバイト20.3%という結果だが、こうした雇用形態は多くが企業の福利厚生の対象であるため、彼女たちは少ない収入の中から国民年金や国民健康保険料を支出しなければならないのである。

では、なぜ彼女たちは貧困なのか。先の日本の雇用慣行の特徴である年功賃金つまり年齢とともに昇給する賃金制度は、その家族構成員の数と年齢を反映したすなわち「家族賃金」である。子どもの成長とともに生活費や教育費も増加するといった家族構成員の変化に応じた賃金制度である。男性労働者がこうした家族つまり妻子を扶養することを前提とした賃金体系なのである。したがって、こうした家族を扶養する「男性稼ぎ主」を持たない女性、シングルマザーや高齢単身女性、さらには非正規のシングル女性は貧困に陥りやすい。

以上のように非正規シングル女性が貧困に陥りやすい要因のひとつに「家族賃金」という賃金思想がある。では、この「家族賃金」観念はどのように登場し、女性労働にとってどのような意味を持ったのか、その歴史的意義を考察する。

「家族賃金」観念の形成に着目した場合、加藤千香子の「戦間期における女子労働者と労働政策」<sup>(5)</sup>がある。加藤は、1920年代の社会政策者による労働政策をジェンダーの視点で分析する中で、

(5) 加藤千香子「戦間期における女子労働者と労働政策」(大口勇次郎編『女の社会史17-20世紀——「家」とジェンダーを考える』山川出版社、2001年、289-310頁)。

1918（大正7）年に法学者森本厚吉によって「最小生活費」を決めるための「生活の標準」という概念が用いられたとし、これが「生活給」賃金の提言になったとしている。さらに、この「生活給」賃金を「家族の生活費」まで含んだ賃金として「家族賃金」に議論を進めたのが与謝野晶子であると指摘している。与謝野の文章は、1920（大正9）年の『横浜貿易新報』に寄せられている。また、濱口桂一郎は、生活給思想を最初にまとまった形で提示したのが、呉海軍工廠の伍堂卓雄による「職工給与標準制定の要」で、ここにおいて年齢とともに賃金が上昇する仕組みが提示されたと指摘している<sup>(6)</sup>。

本稿では、こうした先行研究をふまえたうえで、「家族賃金」観念の形成が女性労働の位置づけにどう関連したか、その歴史的意義を考察する。したがって対象時期は、「家族賃金」観念の議論が盛んになった1920年代とする。

## 1 『社会政策時報』における「家族賃金」の海外事例紹介

いわゆる「家族賃金」として、わが国において具体的に提示されたのは、1922（大正11）年、伍堂卓雄の「職工給与標準制定の要」<sup>(7)</sup>とされている。詳細は後述するとして、伍堂は職工の給与は「家族の扶養に差支なき程度のもので」として、最低限の生活に要する品目やその数量及び金額を表にして、家族構成に応じた生活費を計算している。つまり、「家族賃金」という賃金体系を実施するにあたり基準となる給与額を提示しようとしたのである。

こうした伍堂の「職工給与標準制定の要」の一方で、『社会政策時報』では、海外の「家族賃金」に関する情報を数多く紹介している。ここでは、その中のひとつである仏の「家族手当」について検討する。

1921（大正10）年の『社会政策時報』第15号において、「仏国に於ける労働者家族手当」<sup>(8)</sup>と題した論稿が掲載されている。それによると、第一次世界大戦中、著しい生活費の高騰があり、多数の家族員をもつ労働者は生活上の圧迫があった。そうした労働者に対して、「理解と同情とを有する資本家は労働者が自己の家族の生活を保障し乍ら其社会的義務を充たす場合に彼の重き負担に相当する手当を支給しようとの犠牲の心を懐くに至った。」<sup>(9)</sup>と、家族手当は労働者の困窮ぶりを見かねた雇主の意向で始まったとある。しかし、雇主が個別で対応するには限界があるため、同業者組合によって家族手当賠償金庫という特別金庫を設置して対応した。その点については、「これは該金庫が其所属組合員たる雇主より其傭使用する労働者の総数又は其支払う賃金総額に比例して拠出金を徴収し、各雇主に代わって家族手当を支払う制度である」<sup>(10)</sup>と述べられている。

ここでは、「家族手当」又は「家族付加賃銀」と称され、この「家族手当」「家族付加賃銀」は本

(6) 濱口桂一郎『働く女子の運命』文春新書、2015年。

(7) 孫田良平編著『年功賃金の歩みと未来——賃金体系100年史』産業労働調査所、1970年、247-272頁より。

(8) 著者は黒川小六である。黒川は協調会の職員で、1923年3月（第31号）から1924年1月（第42号）まで編集兼発行印刷人であった（梅田俊英・高橋彦博・横関至『協調会の研究』柏書房、2004年、172頁より）。

(9) 黒川小六「仏国に於ける労働者家族手当」『社会政策時報』第15号、79頁より。

(10) 黒川小六「仏国に於ける労働者家族手当」『社会政策時報』第15号、80頁より。

質上、賃金と位置づけられた。つまり、「従来の賃銀を以て属人的性質を有するものとなし、且同一労務に対しては同一賃銀が支払わねばならぬと謂う属人的平等的賃銀学説に対して」、「家族を有する労働者の賃銀は労働者自身のみならず其家族の通常且つ相当なる生活を確保するに足りるだけの額でなければならないと謂うのである。(中略)賃銀が正常であるが為には、家族の生活を保証するに充分でなければならない」といい、同一労働同一賃金という賃金の考え方がある一方で、「家族の生活を保証するに充分」な賃金であるべきだとの考えで「家族手当」・「家族付加賃銀」を位置づけている点に留意したい。

『社会政策時報』の中では、「仏国に於ける労働者家族手当」が「家族賃金」に関する具体的事例紹介であるが、2年後の1923(大正12)年の第34号には「欧州諸国に於ける家族賃銀制度」として、仏・独・白耳義・和蘭・奥太利の例が紹介されている。中でも独が「現今非常に普及して居る」とのことで、「家族賃銀の原則を、程度の差こそあれ、実施していない産業は稀である」とある<sup>(11)</sup>。一方、独は「此の家族賃銀を労働者の通常の賃銀に加算する事なく、家計手当若くは家婦手当或は児童手当なる名称を用いて通常の賃銀と別に支給するを原則として」おり、通常賃金には加算せず、あくまで手当てとして位置づけた。また、支給方法は「家族賃銀の額に就きては既に仏蘭西の場合に就いて述べたる所に同じく区々であって、或は児童数及年齢により区別を設け児童の生年順に漸減し、或は漸増して定められて居る」とあるように、仏と同様に児童数とその年齢に応じて支給している<sup>(12)</sup>。

このように、欧州においては、第一次世界大戦による不況を背景に「家族賃金」観念が広がったことがわかる。しかし、賃金として位置づけるのか、賃金とは別に手当てとしてとらえるのかの議論があった。

仏や独など海外の事例紹介に先立って、1921(大正10)年の『社会政策時報』第13号では、「賃金の道徳的考察」<sup>(13)</sup>と題して「家族賃金」の考え方・とらえ方についての海外の論考が紹介されている。そこでは、「生活賃金論」として以下のような論理を展開している。

然るに賃金被備者の、相当生活に対する要求は、一般的に言えば、彼の現在の職に於て有力な要求なのである。即ち斯の如き抽象的意味の相当生活の要求という事を、もっと具体的にいうならば、生活賃金の要求という事である。(中略)而してなお産業の資源がそういう労働者各員に、自分の腕で生活し得るだけの賃金を与え得るに十分な程度であると仮定すると、社会の資源を管理する所の人々は、かかる労働者に生活賃金を与うべき道徳的義務を有っているのである<sup>(14)</sup>。

つまり、企業家は労働者の相当生活を保障する義務があると述べており、その賃金を「生活賃

(11) 吉田巖「欧州諸国に於ける家族賃銀制度」『社会政策時報』第34号、1923年、99頁より。吉田巖は、協調会職員である。1927年時点は参事、調査課所属であった(梅田俊英・高橋彦博・横関至『協調会の研究』柏書房、2004年、299頁より)。

(12) 前掲、吉田巖「欧州諸国に於ける家族賃銀制度」『社会政策時報』第34号、1923年、99頁より。なお、ここでの児童とは14歳以下である。

(13) 花舫生「賃金の道徳的考察」『社会政策時報』第13号、1921年、165頁より。

(14) 花舫生「賃金の道徳的考察」『社会政策時報』第13号、1921年、168頁より。

金」と称している。さらに、この「生活賃金」はすべての労働者が取得しなければならないとして、次のように述べている。

既に述べた様に成年男子労働者は、彼自身及其の家族が相当生活をなし得る程度の賃金を要求する権利があり、成年女子労働者は独立生計を維持し得るに足る賃金に対して要求権を有っている<sup>(15)</sup>。

まず、労働者自身の生活賃金を保障し、次に家族の生活賃金を保障すべきであると述べているが、ここで重要なのは、成年女子労働者に言及している点である。つまり、女性労働者も独立生計を維持し得るだけの賃金を要求する権利があると述べている点である。現代において、男女の賃金格差があり、女性労働者は低賃金であるために経済的に自立できない現状を省みるに、この「賃金の道徳的考察」に登場する成年女子労働者の「独立生計を維持し得るに足る賃金を要求する権利」は、重要な文言であるといえよう。

## 2 生活賃金としての「家族賃金」

こうした中、わが国の具体的提案として、呉海軍工廠の伍堂卓雄による「職工給与標準制定の要」が発表された。「近來生活費は頻りに上騰し来れるも給与の之に伴わず順次切り詰めたる狀況に推移せる」<sup>(16)</sup>と、物価高騰にもかかわらず職工の給与はそれに伴わず、生活は困窮していく様を背景に、家族数を反映した給与を提案している。それはつまり「彼等が生活費の最低限として当然要求し得るものは一人前の職工とし其職を励む以上自己一身の生活は勿論日本の社会制度として避くべからざる家族の扶養に差支なき程度のものならざるべからず」<sup>(17)</sup>とあるように、給与は職工の生活賃金であるに加えて、職工の家族が生活できるものでなくてはならないとしている。

しかし、職工の家族数や年齢等の実情に応じて給与を算定しているのでは効率が悪いので、ここでは職工の年齢に応じた家族構成を設定している。たとえば、「給与標準算出の基礎たる妻子の数は二十乃至三十歳に於いて結婚し子供の数は約二十歳より順次増加し二十八歳に於いて平均一人にして四十三歳に於いて平均三人四十七歳迄に平均三人二分に達するが如し」<sup>(18)</sup>というように、職工の年齢によって子どもの数を想定しているのだが、これはつまり、職工の年齢を指標にした家族構成モデルの設定といえる。この年齢による家族構成モデルとは、年齢による賃金すなわち年功賃金である。この年齢を指標にした給与の説明に際して、17歳から25歳の時代に、「過多の給与を得る事は当人の為め必ずしも幸福を齎すものにあらず」とある。つまり、この年齢層は活動写真や酒色に徒費するためとしており、これは若年者は給与を抑制したほうがよいという理屈になっている<sup>(19)</sup>。

(15) 花舫生「賃金の道徳的考察」『社会政策時報』第13号、1921年、184頁より。

(16) 孫田良平編著『年功賃金の歩みと未来——賃金体系100年史』産業労働調査所、1970年、248頁より。

(17) 孫田良平編著『年功賃金の歩みと未来——賃金体系100年史』産業労働調査所、1970年、248頁より。

(18) 孫田良平編著『年功賃金の歩みと未来——賃金体系100年史』産業労働調査所、1970年、249頁より。

(19) 孫田良平編著『年功賃金の歩みと未来——賃金体系100年史』産業労働調査所、1970年、251頁より。

こうした想定をもとに、本文中の「九、職工給与の標準に就いての結論と現状に対する改良法」において、以下の方法を提示している。

- 1 職工給与の標準は需給の関係にのみ委せず合理的原則によりて定むること。
- 2 職工給与制定の基礎は生活必需品の種類数量により定むること。
- 3 職工の最低給与は彼等が年令に応ずる標準家族を扶養するに要する最低限たるべきこと<sup>(20)</sup>。  
(以下、略)

以上から伍堂の提案は、①家族が生活できる賃金であり、その算定には子どもの数と年齢を考慮しなければならないと考えたこと、②実情に合わせて算定するのは非効率であるため、労働者の年齢に応じて家族構成を想定した賃金を設定したこと、③その賃金算定には、家族構成と生活必需品の種類・数量をもって計算することであった。この伍堂の提案の歴史的意義としては、第一に「家族賃金」の算定方法を具体的に提示したことと、第二に、その算定方法として労働者の年齢を指標とした賃金制度を提示していることである。

『社会政策時報』では、「家族賃金」についての海外事情・海外論稿の紹介を経て、1924（大正13）年の第50号で、「家族賃金の意義」<sup>(21)</sup>と題した論稿において、改めて「家族賃金」について整理している。

当該論稿では、冒頭で「家族賃金」を次のように定義している。「社会賃銀若しくは家族賃銀とは、賃銀形成に方り、他の形成要因の外に、賃銀取得者の家族の状態（有無若しくは多少）が共同決定的要因として入り込む所の賃銀制度である」<sup>(22)</sup>。ここでは、「家族賃金」を「社会賃銀」ともいって労働者の家族の状態を賃金に算定する際の決定要因としている。そしてこの「家族賃金」は、「労働給付の外に、当該労働者の家族の状態が賃銀形成の一要因をなすものであるから、従来の国民所得配分の観念に対し一種の修正がなされたものと見ることができる。即ち配分原理の基礎として生存権の思想が或る程度に於いて考慮せられていること」<sup>(23)</sup>とある。所得配分の一種であるとして、その基礎に生存権思想をおいている。さらに「家族賃金」は、付加的賃金であるか恩恵的給与であるかについて、賃金の一形態であると前置きした上で、次のように述べている。

第一に家族賃銀は賃銀の本質に毫も矛盾するものではない。成程、賃銀は労働力の給付に対する報償である。然し労働力は生産手段たると同時に生活手段である。従って賃銀は其両方面から考慮せなければならない。之を前者の方面より観れば、賃銀は労働力の関与によって結果したる生産収益に淵源するものであるが、之を後者の方面より観れば、労働力提供者の生存権が之によりて確保されなければならない。家族賃銀は後者の要求を、幾分なりとも、凡ての労

(20) 孫田良平編著『年功賃金の歩みと未来——賃金体系100年史』産業労働調査所、1970年、255頁より。

(21) 佐倉重夫「家族賃金の意義」『社会政策時報』第50号、1924年、28-46頁。

(22) 佐倉重夫「家族賃金の意義」『社会政策時報』第50号、1924年、28頁より。

(23) 佐倉重夫「家族賃金の意義」『社会政策時報』第50号、1924年、28頁より。

働者に対して、比較的公平に実現せんが為提案せられたるものである<sup>(24)</sup>。

「家族賃金」は賃金形態の一種で、労働力は生活手段でもあるから労働者の生存権を保障しなければならないとして、「家族賃金は生活賃金の特殊形態である」と整理するに至っている。

思うに家族賃金は生活賃金の特殊形態である。従って其目指す所の理想は同一である。（中略）賃金における生活上の要求が、労働者自身一己の問題である限りは、一定の時と処とに於いては、凡ての労働者につき略々同一なるものと見て差支えない。然し乍ら其扶養すべき家族の有無及大小は、彼の生活上の要求に差等を生ぜしめないではない。是れ家族賃金が生活賃金の特殊形態としての *raison d'être* である<sup>(25)</sup>。

生活賃金は、労働者ひとりの問題であるならば、おおよそ同一と考えてよいが、扶養する家族の有無・大小によって生活に差が生じるため、「家族賃金は生活賃金の特殊形態」であるとしているのである。

「家族賃金」の実施方法については、先の仏国のように雇用主たちの拠出金からなる「補償基金」を提案している。そして、この「補償基金」の運用に際しては、扶養すべき家族を有する男性職工と、その可能性が少ない婦人・少年職工に対しては基金額に差異を設けることも提案している。以下、その提案である。

例えば婦人や少年につきは頭数の決定の際之を一人以下にして計算したり、或は男と女とに就き別々の勘定を設定したり、或は各企業に於ける労働者数に於ける被扶養者数の比の大小により幾つかの種類に区分して拠出額を定めるが如き是れである<sup>(26)</sup>。

ここで注意したいのは、扶養家族を有するであろう男性労働者に対して、扶養家族を有しないであろう女性労働者と少年労働者は、基金の拠出金額を算定するにあたり、一人前にみなさないという算定方法を提示している点である。この点は、成年女子労働者の独立生計を維持する権利を主張した先の「賃金の道徳的考察」の主張と異なる。

さらに当該論稿では、「家族賃金」の是非についても述べられているのだが、雇用主からみた肯定論に以下のように述べられている。

第一に傭主側に就て見るに、家族賃金が生産費の増加を齎さない限りは彼等にとり利益であると。賃金が労働者の生活を支持すべきことを必須条件とする以上、家族賃金の実施せられていない場合には、独身の労働者も亦、妻子を有する者と同じ丈の時間賃金を無条件で得る訳である。然るに家族賃金が採用せられるときは、独身者の手当を支給しない為、前の場合に比

(24) 佐倉重夫「家族賃金の意義」『社会政策時報』第50号、1924年、29頁より。

(25) 佐倉重夫「家族賃金の意義」『社会政策時報』第50号、1924年、32頁より。

(26) 佐倉重夫「家族賃金の意義」『社会政策時報』第50号、1924年、38頁より。

し、一〇%の賃銀節約がなされ得るということである。之一つの仮定であるに相違ないが、常に余剰価値の拡大に抜目のない傭主にとっては、恐らく（空白）べき機会であろう<sup>(27)</sup>。

すなわち、雇用主の生産コストは変わらない前提で、妻子を有する労働者に「家族賃金」を付加する一方で、独身者には手当てを支給しないので10%の経費削減になるというのである。生産コストを保ったまま「家族賃金」を実施するには、扶養家族を持たない独身者の賃金を抑えるという発想である。つまり、「家族賃金」の実施は、その一方で独身労働者の減収を招くということである。

以上、呉海軍工廠の「職工給与標準制定の要」や「家族賃金の意義」において提示された給与や「家族賃金」について集約すると以下のようになる。

第一に、労働者が扶養する家族構成員の数と年齢によって給与を算定している。第二に、家族構成員の状況を実情に応じて給与に反映させるのは困難なため、労働者の年齢に応じた家族構成モデルにしたがって給与を算定している。第三に、家族構成員の数と年齢を生活必需品の種類・数に対応させて生活費を算定している。この点は、具体的に算定方法を示したといえよう。そして第四に、「家族賃金」の採用にあたって独身者の手当てを支給しなければ、雇用主にとっては賃金節約になると提言している。しかし、これは独身者にとっては減収につながる。

### 3 「家族賃金」観念と女性労働の低賃金化

実際に「家族賃金」の設定を試みた例がある。石炭産業の中心ともいえる筑豊炭鉱の三井田川鉱業所である。石炭産業が近代日本の資本主義確立期に重要な位置を占めたことは周知の通りである。その中でも、出炭量・鉱夫数ともにわが国最大の規模をもつ筑豊炭鉱は、採炭過程に女性の坑内労働者が多数存在したという特徴をもつ。1908（明治41）年の『鉱夫待遇事例』によると、1906（明治39）年の統計で、筑豊の採炭夫26,001人中、8,316人が女性の採炭夫であった<sup>(28)</sup>。

採炭過程は、石炭を採掘する先山夫と採掘された石炭を坑道まで運搬する後山夫の二人一組による労働編成からなっており、多くの場合が夫婦であった。一先山一後山と称する二人一組による夫婦共稼ぎの坑内労働が筑豊炭鉱の特徴である。

ところが、1928（昭和3）年の鉱夫労務扶助規則改正の際に、女性の坑内労働が禁止される。背景には、1919（大正8）年のワシントン条約保護鉱夫問題<sup>(29)</sup>があるのだが、それにより女性の坑内労働禁止が筑豊炭鉱主の間で議論になった。1923（大正12）年2月3日の常議員会において炭鉱主たちは、「選炭場ハ必ずシモ家族共稼ニアラサルモ、坑内ニ於イテハ殆ント凡テ家族共稼ノ状態ナリ。故ニ其坑内労働ヲ禁止スルコトナレハ、之等ノ鉱夫ハ失職スヘシ」といい、夫婦共稼ぎの労働編成のため女性の坑内労働を禁止することは、出炭量の三分の一減少、鉱夫の生計も三分の

(27) 佐倉重夫「家族賃金の意義」『社会政策時報』第50号、1924年、40頁より。

(28) 拙著『近代筑豊炭鉱における女性労働と家族——「家族賃金」観念と「家庭イデオロギー」の形成過程』明石書店、2010年、28頁の表1参照。

(29) 保護鉱夫問題とは、女性と16歳未満の年少労働者に対する深夜業禁止や坑内労働禁止問題である。



一減少することになると指摘している<sup>(30)</sup>。

また、坑内労働禁止をめぐる議論のなかで、1924（大正13）年3月18日から20日までの鉱務署諮問会において、筑豊の37鉱山代表は女性の坑内労働禁止は、「夫婦共稼ぎの良習慣を破る」と発言し、鉱夫の生活を脅かすものだと主張している。これに対して内務省社会局は、「妻女の大職は子どもの養育にあり」といい、育児は女性の役割であるという前提で、女性労働者の坑内労働禁止を求めてきた。

このように1924（大正13）年時点で、炭鉱側は女性の坑内労働禁止には強く反対していたが、同年7月に社会局が保護鉱夫問題の調査会を発足し、10月に調査が開始される。しかし、その後の経緯が不明のまま、1928（昭和3）年の鉱夫労務扶助規則改正にて女性の坑内労働が禁止されるのである。

『田川鉱業所沿革史』には「保護坑夫の入坑並に深夜業禁止に関する対策」として、以下の記述がある<sup>(31)</sup>。その背景には何があったのか。

保護坑夫の深夜業禁止と入坑禁止は、鉱山に重大なる影響を与へたものである。右は、昭和三年改正の鉱夫労務規則第七條・第十一條の二に於いて、それぞれ規定されているものであって、その実施は八年九月一日からであったが、既に昭和三年の制定に至るまでの間に、各鉱山に於いては、これが対策は種々考慮されたのであって、昭和八年改正規則実施に当っては、禁止規定は殆んど事実上に於いて遵奉されていたのである。当鉱業所でも、大正十二年既に改正に伴う対策を樹立し、入坑並びに深夜業禁止に必随する種々の障害に対応して、適正なる機能発揮に関する研究と準備とを怠らなかつたのである。

つまり炭鉱側は、入坑並びに深夜業禁止について、1923（大正12）年には対策をとっていたという。その対策とは、以下の通りである。

保護坑夫の坑内に於ける使用制限で、当然後山が不足することになったが、これに対しては、機械設備整備を図つたのである。後山としては、大体に於いて、男子よりも女子の方が能率が高いのであり、そのうえ男坑夫は体面上後山を希望しない。仮りにこれを雇傭するとしても、賃金の都合上、生産費の増額を余儀なからしむるので、どうしても機械化ということが必要になるわけである<sup>(32)</sup>。

女性の坑内労働禁止に際しては、機械化で対応しようというのである。理由は、①後山に男性坑夫を採用しようとしても、後山は女性の仕事という意識が強いため男性が後山になろうとしないこと、②男性を後山にした場合は賃金を増額することになること、③後山作業については男性よりも

(30) 「常議員会決議録九」『福岡県史』近代資料編筑豊石炭鉱業組合（二）、西日本文化協会、1989年より。この保護鉱夫問題について筑豊石炭鉱業組合や政府の議論について、拙著118頁に表にしている。

(31) 『田川鉱業所沿革史』第八巻、第四編労務、三井文庫所管、66-67頁。

(32) 『田川鉱業所沿革史』第八巻、第四編労務、三井文庫所管、68-69頁。

女性の方が能率がよいことがあげられている。こうした理由から、次のような方法で機械化が取り入れられたとある。

切羽運炭機を設置したところでは、後山の約四割を減ずることが出来た。これは、従来三十五間のロングに於ける就業採炭夫三十五名のうち、二十五名が後山であったものが、一台の運炭機の設置によって、後山八名を減じたため、結局このロングの採炭夫は二十七名となったのである。全山の運炭機設置台数は九台（一坑三、二坑二、斜坑四）であって、一日二方採炭し、一方一台につき八人を減じ得たから、全体では一四四名の減員となり、保護坑夫の使用制限による後山の不足は見事に解決されたのである<sup>(33)</sup>。

こうして、保護鉱夫の坑内労働禁止が実施され、女性の後山夫は解雇された。一先山一後山を夫婦で担うことによって生活を支えてきた坑内労働者家族であったが、夫一人の労働によって生活を支えることになったのである。つまり、夫婦共稼ぎの賃金で生活を支えてきたのだが、夫一人の賃金で生活することとなった。その際に夫の賃金は、家族が生活できることを考慮して増給されたのである、以下、その内容を見てみる。

そもそも、筑豊炭鉱の夫婦共稼ぎは出来高払いであった。夫婦で出炭した函数で、その日の賃金が決まるのである。したがって夫婦共稼ぎの場合は、先山賃金・後山賃金と明確に分配されるわけではなく、二人の賃金が家族の生活費となる。

では、夫婦共稼ぎによる一日の賃金はどれくらいであったのか。以下の表は田川鉱業所が、女性の後山夫廃止に際して試算した表である。

表 夫婦共稼ぎ採炭夫の一日平均所得

	夫婦一日平均所得 (円・銭)			女の所得を男に換算したる場合の所得 (円・銭)			出役率 (%)	
	男	女	計	男	女	計	男	女
第一坑	2.30	2.06	4.36	2.30	1.72	4.02	73.0	61.0
第二坑	2.44	1.96	4.40	2.44	1.63	4.07	72.0	60.0
第三坑	2.55	2.05	4.60	2.55	1.69	4.24	69.0	57.0
伊田斜坑	2.44	1.94	4.38	2.44	1.53	3.97	72.0	57.0

〈出典〉『田川鉱業所沿革史』第七巻、第四編労働、三井文庫所管より引用。

\* 「夫婦一日平均所得」の「計」は筆者の計算・加筆である。

表を見ると、第一坑の場合、夫婦一日の平均所得は先山賃金2円30銭、後山賃金2円6銭で合計4円36銭である。ところが、女性の後山を廃止して男性後山にした場合、後山賃金は1円72銭に低下し、一日4円2銭の所得と計算している。男性後山の場合に賃金下がるのは、先に述べたように男子よりも女子の方が能率がよいため、「女の所得を男に換算したる場合の所得」、つまり男

(33) 『田川鉱業所沿革史』第八巻、第四編労働、三井文庫所管、69-70頁。

性後山とした場合の賃金は、2円6銭より低下して1円72銭なのである。これはつまり、女性の後山夫廃止にともなって、後山夫の賃金が低下したということになる。このように三井田川の第一坑では、一日の所得を4円2銭と試算している。その上で、次のように述べているのである。

当時採炭夫、及び仕繰夫夫婦の所得は、次の如く大体に於いて採炭夫四円、仕繰夫三円五十銭であった。

右に対し、女鉱夫を廃止する場合の所得は、採炭夫三円五十銭、仕繰夫二円九十銭を保証（ママ）すべく計画した。この間に五十銭程度の開きがあるが、解雇された女子は、坑外労働又は内職が可能で、その程度の収入は得られると想定したのである<sup>(34)</sup>。

採炭夫家族は、4円以上で生活しているため、先山である夫一人の労働になっても4円は確保したいところだが、女性の後山夫を廃止することによって男性の先山夫一人の賃金は3円50銭に設定された。それは、解雇された女性鉱夫が、坑外労働（選炭夫）もしくは内職をすることを前提として鉱夫家族の賃金を設定しているためである。妻の内職や坑外労働としての賃金を前提にして、採炭夫3円50銭、仕繰夫2円90銭として、夫婦共稼ぎでなくても家族が生活し得る賃金を夫の賃金で保障しようというのである。

こうして、女性の坑内労働禁止に際して、夫の賃金によって家族の生活を保障するという「家族賃金」が筑豊炭鉱において試算されたのである。しかし、ここで重要なのは、先山夫としての男性の賃金が「家族賃金」として一定の増額をして設定された際に、後山夫としての賃金が低化したことである。すなわち、「家族賃金」の登場は女性の低賃金化とセットで設定されたといえよう。また、夫による「家族賃金」は、妻の内職を前提とした設定であった点も重要である。

## おわりに

本稿で述べてきた「家族賃金」に関する戦前の動向については、海外事例の紹介と国内でのモデル提示、国内での取組の具体例ということになる。以下、これらの内容を整理しながら、その歴史的意義について述べる。

まず、海外事例の紹介としては、1921（大正10）年の「賃金の道徳的考察」、同年「仏国に於ける労働者家族手当」、1923（大正12）年「欧州諸国に於ける家族賃銀制度」などがある<sup>(35)</sup>。これらの論稿の中で提示されている「家族賃金」とは、以下の3点に集約できよう。

第一に、賃金として位置づけている点である。「仏国に於ける労働者家族手当」では、「家族手当」「家族付加賃銀」などと称されているが、本質上、賃金として位置づけられている。さらに第13号の「賃金の道徳的考察」では、生活賃金として賃金に位置づけられており、生活賃金であるならば、凡ての成年男子労働者に要求権があると同時に、成年女子労働者も独立生計を維持し得るだけの賃金を要求する権利があるとしている。第二に、「家族賃金」の実施を、個別雇用主で行な

(34) 『田川鉱業所沿革史』第七巻、第四編労務、三井文庫所管、121-122頁。

(35) 『社会政策時報』には、この3点以外にも家族賃金に関する海外事例を紹介している号はある。

うのは限界があるため、同業者組合などで特別金庫を設置して、雇用主たちの拠出金で実施しているとしている点である。第三に、賃金が正当であるためには、家族の生活を保障するに充分でなければならないとしている点である。

以上の3点が、海外事例から整理した家族賃金の内容であるが、ここで特筆しておきたいのは、1920年代初めにおいて女性の独立生計維持について議論が波及している点である。

一方、国内の動向をみると、呉海軍工廠の「職工給与標準制定の要」がある。ここでは、職工給与は職工自身の生活はもちろん家族の扶養に差支えなき程度のもものと前置きした上で、以下のような手順で給与の算定案を提示している。

まず、家族構成員の数と年齢に応じて生活費を算定する。次いで、その家族構成員の数と年齢に応じて、生活必需品の種類と数を割り当てる。しかし、職工個々に応じて、家族構成員の数と年齢をもって算出するのは非効率であるため、職工の年齢に応じた家族構成員のモデルを考案して、職工の年齢段階に沿った給与を提示した。これは、職工の家族の生活を支えるための「家族賃金」であるが、年齢段階に沿って給与標準を示したもので、いわゆる年功賃金ともいえる。さらにここで指摘しておきたいのは、家族を持たない年齢層である17歳から25歳までのものが過多の給与を得ることは、活動写真館や酒色に徒費することにもなり当人のためにならないとしている点である。つまり、家族を持たない若年層の給与を抑えることを暗に示しているといえよう。

同様の指摘が、1924（大正13）年、第50号「家族賃銀の意義」の論稿にも見られる。「家族賃金」が生産費の増加をもたらさないことを前提にした上で、「家族賃金」が採用された際には、妻子を持たない独身者には手当を支給しないため、採用以前に比して10%の賃金節約が可能であるとしている。つまり、「家族賃金」の実施は独身者にとっては減収につながるということである。

そして、「家族賃金」の具体的試算として、筑豊炭鉱の田川鉱業所の事例をみる。1928（昭和3）年の鉱夫労務扶助規則改正によって、筑豊炭鉱の典型的労働形態であった後山夫といわれる女性の坑内労働が禁止になる。それまで採炭過程は、夫である先山夫と妻による後山夫の夫婦共稼ぎによる労働編成であった。しかし、女性の坑内労働禁止によって妻である後山夫は解雇されることになるのである。その際に炭鉱側は、夫である先山夫の賃金を増給して、夫婦で生活を支えてきた時の賃金を夫一人で稼ぐようにした。つまり、「家族賃金」の採用である。しかし、夫の「家族賃金」を算定するにあたっては、後山夫の賃金を実際よりも低く設定し、また、解雇された妻が内職をして家計を補助することを前提にして、夫の「家族賃金」を実際よりも低く算定したのである。このことはつまり、「家族賃金」の設定とあわせて女性労働の低賃金化が行なわれ、さらに女性労働が家計補助的労働という位置づけになったといえよう。

以上、1920年代を中心に「家族賃金」に関しての動向をみてきたが、次の2点を歴史的意義として指摘しておく。

第一に、呉海軍工廠の「職工給与標準制定の要」で提示された職工の年齢に応じた家族構成との関連の給与標準は、その後の年功賃金につながるものであるという点である。第二に、筑豊炭鉱において提示された「家族賃金」は、女性労働の低賃金化と家計補助的労働という位置づけとセットで設定されたという点である。以上は、非正規シングル女性の貧困の主要な要因でもある。

（のより・ともこ 福岡女子大学国際文理学部教授）